

CAI

TB

-1994

E52

Government
Publications



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat



3 1761 12060977 1

Employment Equity

in the Public Service
of Canada

Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

This publication is available on audio cassette and computer diskette. Other alternative formats are available on request. Please call your departmental library or personnel division for more information, or contact:

Consultation and Client Services Division
Official Languages and
Employment Equity Branch
Treasury Board Secretariat
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

Telephone: (613) 952-3131

Fax: (613) 952-2857

TTD: (613) 957-8657

©Minister of Supply and Services Canada 1994

Catalogue No. BT22-31/1994

ISBN: 0-662-60321-4



INTRODUCTION

The Treasury Board is fully committed to equitable representation within the Public Service of members of the four designated groups: Aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority, and women. It has removed many barriers to employment equity, and is actively working to create an environment conducive to employment and career opportunities for members of the designated groups, and for all employees.

The Treasury Board introduced its Employment Equity Program in 1983. The program's purpose is to recruit, promote and retain qualified employees on the basis of merit by removing barriers in employment practices and by putting in place positive policies and programs. It strives to achieve a representative workplace so that the Public Service can make the fullest possible use of the skills and talents of all Canadians in order to serve the public better.

In the decade since its creation, the program has moved closer to several of its goals, but there is still much to be done. Under-representation of members of the designated groups persists in certain occupational categories and at various levels.

In 1992, the program of the Treasury Board was given a legislative base by amendments to the *Financial Administration Act*. In 1993, the Employment Equity Council of Deputy Ministers published its *Framework for Advancing Employment Equity in the Public Service of the 1990s*. This framework places employment equity firmly within the practice of good human resources management. It emphasizes the vital role of each department and of every manager and every employee in determining the best way of valuing diversity and of accommodating differences in the workplace.



PROGRESS SO FAR

Representation of the designated groups in the Public Service has increased over the last decade. For example, from 1982 to 1993, the representation of women in the Executive group increased from 5.4 per cent to 17.6 per cent. From 1988 to March 1993, the number of Aboriginal employees increased from 1.7 per cent to 2.0 per cent, persons with disabilities from 2.7 per cent to 3.1 per cent and persons in a visible minority from 2.9 per cent to 3.8 per cent. This progress may not have been possible without positive practices in human resources management, such as training and development programs, flexible work arrangements, attendant care, and technical aids to help employees with disabilities.

SELF-IDENTIFICATION

To meet its employment equity goals, the Treasury Board needs to know how many designated group members it already employs. It gathers this information through questionnaires that ask employees to state if they are members of the designated groups. It is up to employees to supply this information, which is kept confidential. However, there is general agreement within the Public Service human resources community that some members of designated groups choose not to self-identify. Yet, self-identification remains essential for the Treasury Board to judge progress in terms of numbers and to help determine the programs needed for training, development and special measures.



SETTING TARGETS

The Treasury Board sets numerical goals, or targets, for the recruitment and promotion of members of designated groups for each department and agency of the Public Service. In addition, the Treasury Board seeks to ensure that designated group members do not leave the Public Service at rates higher than those of other employees. In general, the targets reflect the idea that the number of persons in the designated groups, and the type of job and level they hold, should reflect their availability in the Canadian work force. In this context, there are too few members of designated groups in some occupations, and at particular levels within the Public Service.

By comparing the flow of employees into, within, and out of the Public Service with the targets, the government can measure its progress towards employment equity. The strategy gauges the government's success in the recruitment and promotion of these employees, as well as its ability to retain them.

POLICIES AND PRACTICES

Policies and practices such as those described below play an important role in achieving employment equity.

Special Measures

These initiatives usually take the form of programs and support mechanisms. They are designed to increase the participation, development and retention of members of designated groups. The Treasury Board has approved a new Special Measures Initiatives Program that began in April 1994 and will run for four years.



Reasonable Accommodation

Reasonable steps are being taken to accommodate employees of designated groups in the workplace. For example, physical disabilities should not block someone from employment if the essential duties of a position can be carried out. Any such adjustment, as long as it does not impose undue hardship on the employer, is referred to as reasonable accommodation.

Identifying and Eliminating Systemic Barriers

Systemic barriers refer to policies or practices that unintentionally have a disproportionate and adverse effect on members of designated groups. Examples of these barriers may include screening criteria for hiring and promotions, or requirements relating to educational standards, training or work experience that are not necessary to carry out a job. Such potential barriers are actively being addressed.

Understanding Diversity

As the Public Service becomes more and more diversified, there is an increased need to acknowledge the differences and ensure that the talents and experiences of all its members are fully utilized. Thus, as part of its employment equity initiative, the Treasury Board is promoting training in the management of diversity. Departments are taking action to ensure that their managers receive this training.



Rewarding Progress in Employment Equity

The Treasury Board honours outstanding progress with its Employment Equity Awards. Departments and agencies are eligible to receive an award for their achievements measured in terms of both meeting numerical targets and putting practices in place with respect to each of the four designated groups. Awards are presented as part of a larger ceremony honoring excellence in the Public Service.

CONSULTATION PROCESS

There is widespread agreement that consultation results in better policies and better programs. For this purpose, the Treasury Board has established a number of employment equity consultation committees.

The *President's External Advisory Committee on Employment Equity* gives the President of the Treasury Board "a view from the outside." Its members, all of whom belong to designated groups, are drawn from outside the Public Service. They keep the President informed of developments in employment equity in the work world at large, and provide advice on employment equity matters within the Public Service.

Internal Employment Equity Consultation Groups, comprised of Public Service employees who belong to designated groups, advise the Secretary of the Treasury Board and the Employment Equity Council on issues related to employment equity. There are four such groups, one for each of the designated groups.



The *Employment Equity Council* provides policy direction in setting government-wide objectives for employment equity in the Public Service. It is chaired by the Secretary of the Treasury Board and is composed of deputy ministers from various departments.

The *Assistant Deputy Ministers' Committee on Employment Equity* provides advice and recommendations in support of the Employment Equity Council, particularly on operational matters.

In addition to these committees, the Treasury Board Secretariat also consults with Public Service unions about employment equity matters, such as the identification and elimination of employment practices that form barriers, and practices and policies designed to bring about a more equitable representation of designated group members.

ROLES AND RESPONSIBILITIES

The *Financial Administration Act* states that the Treasury Board is responsible for:

- designating employment equity groups in the Public Service;
- identifying and eliminating barriers in employment practices;
- instituting practices and reasonable accommodations to improve the employment situation of designated group members; and
- preparing plans that set out goals and timetables for each department to implement employment equity.

Each year, the **President of the Treasury Board** is required to submit a report to Parliament on the state of employment equity in the Public Service.



The **Treasury Board** is also responsible for a wide range of human resource policies in the Public Service. It actively encourages the integration of employment equity into these policies. The Treasury Board also coordinates and monitors programs related to employment equity and facilitates the exchange of information on best practices in that field.

The **Public Service Commission** is the agency responsible for upholding the merit principle in all staffing and recruitment activities in the federal Public Service. In addition, the Commission administers employment equity programs such as the Special Measures Initiatives Program on behalf of the Treasury Board.

Departments and agencies are required by the Treasury Board to develop employment equity plans. These plans cover departmental activities, including the initiatives the department will be taking, along with timetables to implement employment equity. They are key accountability documents for departments and agencies and an essential element of the annual performance review of deputy ministers.

RESOURCE CONSTRAINTS AND EMPLOYMENT EQUITY PROGRAMS

Throughout the 1990s the Public Service will continue to have to deliver its services at lower costs. As a result, the opportunities for recruitment and promotion have been declining. Despite these constraints, employment equity goals will remain a high priority, with increased emphasis on the development and retention of members of the designated groups. The Public Service will continue to remove identifiable impediments to equitable representation and to make the reasonable accommodations needed to improve employment and career opportunities for persons in designated groups.



FURTHER INFORMATION

To inquire about employment equity in the Public Service,
please contact your personnel division, or:

Consultation and Client Services Division
Official Languages and Employment Equity Branch
Treasury Board Secretariat
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

Telephone: (613) 952-3131

Fax: (613) 952-2857

TTD: (613) 957-8657



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour en savoir davantage sur l'équité en emploi dans la fonction publique, veuillez vous adresser à la Division du personnel de votre ministère ou organisme, ou à l'adresse suivante :

Division de la consultation et des services à la clientèle
Direction des langues officielles et de l'équité en emploi
Secrétariat du Conseil du Trésor
300, avenue Laurier ouest
(Ottawa) (Ontario)

KIA OR5

Téléphone : (613) 952-3131

Télocopieur : (613) 952-2857

Appareil pour malentendants : (613) 957-8657



Le Conseil du Trésor est également chargé d'appliquer une foule de politiques liées à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Il cherche activement à promouvoir l'intégration de l'équité en emploi aux politiques régissant la gestion des ressources humaines. Il coordonne et surveille les programmes relatifs à l'équité en emploi et facilite l'échange de données sur les pratiques exemplaires.

La Commission de la fonction publique est l'organisme chargé de s'assurer que le principe du mérite est respecté dans toutes les mesures de dotation et de recrutement dans la fonction publique fédérale. De plus, elle administre des programmes d'équité en emploi, comme le Programme d'initiatives spéciales, au nom du Conseil du Trésor.

Le Conseil du Trésor exige des ministères et organismes qu'ils élaborent des plans d'équité en emploi, lesquels doivent faire état des activités ministérielles, notamment des initiatives que le ministère entend mener, de même que des calendriers de mise en oeuvre pertinents. Le plan est un document de responsabilisation pour les ministères et les organismes, et un élément essentiel de l'évaluation annuelle du rendement des sous-ministres.

RESSOURCES LIMITEES ET PROGRAMMES D'EQUITE EN EMPLOI

Tout au long des années 90, la fonction publique devra continuer à offrir ses services à moindre coût. En conséquence, les possibilités de recrutement et d'avancement se trouvent réduites. Malgré les contraintes, l'atteinte des buts relatifs à l'équité en emploi continuera d'être au nombre des priorités, puisque l'accent portera davantage sur le perfectionnement et le maintien en poste des membres des groupes désignés. La fonction publique continuera d'éliminer les obstacles qui nuisent à la représentation équitable et de prendre des mesures d'aménagement raisonnable pour améliorer l'emploi et les possibilités d'avancement des membres des groupes désignés.



Le Conseil sur l'équité en matière d'emploi donne une orientation stratégique à l'établissement des objectifs d'équité en emploi pour toute la fonction publique. Il est présidé par le secrétaire du Conseil du Trésor et formé de sous-ministres provenant de divers ministères.

Le Comité des sous-ministres adjoints chargé de l'équité en matière d'emploi prodigue des conseils et formule des recommandations à l'appui des travaux du Conseil sur l'équité en matière d'emploi, plus particulièrement sur des questions d'ordre administratif.

En plus de ces comités, le Secrétariat du Conseil du Trésor consulte les syndicalistes de la fonction publique à propos de questions d'équité en emploi, comme le recensement et l'élimination des obstacles à l'emploi, et de pratiques et politiques conçues pour assurer une représentation plus équitable des membres des groupes désignés.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La Loi sur la gestion des finances publiques donne au Conseil du Trésor les responsabilités suivantes :

- désigner les groupes aux fins de l'équité en emploi dans la fonction publique;
 - recenser et éliminer les pratiques d'emploi qui présentent des obstacles;
 - instaurer des mesures et des mécanismes d'aménagement raisonnable pour améliorer la situation des membres des groupes désignés en matière d'emploi;
 - dresser un plan pour chaque ministère, dans lequel seront précisés les buts à atteindre et le calendrier de mise en oeuvre.
- Chaque année, le président du Conseil du Trésor doit déposer un rapport annuel au Parlement sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique.

Récompense pour les progrès enregistrés en matière d'équité en emploi

Pour souligner les progrès remarquables qui ont été enregistrés en matière d'équité en emploi, le Conseil du Trésor décerne des prix aux ministères et aux organismes admissibles. Il mesure les résultats qualitatifs et quantitatifs de ceux-ci en ce qui a trait à l'atteinte des cibles et à l'adoption de pratiques pour chacun des quatre groupes désignés. La remise des prix se fait dans le cadre d'une cérémonie pour souligner l'excellence dans la fonction publique.

PROCESSUS DE CONSULTATION

On s'entend habituellement pour dire que la consultation donne lieu à de meilleures politiques et à de meilleurs programmes. À cette fin, le Conseil du Trésor a mis sur pied des comités consultatifs de l'équité en matière d'emploi.

Le président du Conseil du Trésor obtient «un point de vue de l'extérieur» de son Comité consultatif externe sur l'équité en matière d'emploi, dont les membres appartiennent tous à des groupes désignés, dans des secteurs autres que celui de la fonction publique. Le Comité informe le président de ce qui se fait dans le domaine de l'équité en emploi et lui prodigue des conseils sur des questions d'équité au sein de la fonction publique.

Les groupes consultatifs internes sur l'équité en matière d'emploi, qui comprennent des fonctionnaires appartenant aux groupes désignés, conseillent le secrétaire du Conseil du Trésor et le Conseil sur l'équité en matière d'emploi sur des questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Il y a quatre groupes, soit un groupe pour chaque groupe désigné.

Aménagement raisonnable

Des mesures raisonnables sont prises pour tenir compte des besoins des membres de groupes désignés en milieu de travail. Par exemple, un handicap physique ne devrait pas empêcher un employé d'occuper un poste s'il peut exécuter les fonctions essentielles de ce poste. Tout ajustement du genre est considéré comme un aménagement raisonnable, s'il n'impose pas de charge onéreuse à l'employeur.

Recensement et élimination des obstacles structurels

Un entend par obstacles structurels les politiques ou les pratiques qui, sans qu'on l'ait voulu, ont un effet démesuré et néfaste sur les membres des groupes désignés. Mentionnons notamment les critères de présélection à des fins d'embauche et d'avancement, les exigences relatives aux études, les antécédents en fait de formation ou de travail qui ne sont pas nécessaires à l'exécution des fonctions du poste. On tente activement d'éliminer de tels obstacles.

Compréhension de la diversité

Comme l'effectif de la fonction publique continue de se diversifier, il faut, plus que jamais, reconnaître les différences et veiller à utiliser de façon optimale les talents et les expériences de tous ses membres. Ainsi, dans le cadre de son programme d'équité en matière d'emploi, le Conseil du Trésor cherche à promouvoir la formation nécessaire pour gérer la diversité. Les ministères prennent des mesures pour que leurs gestionnaires reçoivent cette formation.

ETABLISSEMENT DES CIBLES

Pour chaque ministère et organisme de la fonction publique, le Conseil du Trésor établit des objectifs quantitatifs, ou des cibles, relativement au recrutement et à l'avancement des membres des groupes désignés. En outre, il doit veiller à ce que les membres des groupes désignés ne quittent pas la fonction publique à des taux plus élevés que ceux des autres fonctionnaires. En général, lorsqu'il fixe des cibles, il garde à l'esprit que le nombre de membres des groupes désignés, ainsi que le type d'emploi et les niveaux qu'ils occupent, reflètent leur disponibilité au sein de la main-d'œuvre canadienne. Dans cette optique, on constate qu'il n'y a pas assez de membres des groupes désignés dans certaines catégories professionnelles et à des niveaux particuliers de la fonction publique.

En comparant les mouvements d'effectifs dans la fonction publique aux cibles fixées, le gouvernement peut mesurer les progrès qui sont réalisés au titre de l'équité en emploi. La stratégie sert à évaluer les progrès enregistrés par le gouvernement pour ce qui est du recrutement et de l'avancement de ces employés, de même que sa capacité de les maintenir en poste.

POLITIQUES ET PRATIQUES

Les politiques et les pratiques qui sont décrites ci-dessous jouent un rôle important pour améliorer l'équité en emploi.

Mesures spéciales

Ces mesures prennent généralement la forme de programmes et de mécanismes de soutien. Elles visent à accroître la participation, le perfectionnement et le maintien en poste des membres des groupes désignés. C'est dans cette optique que le Conseil du Trésor a approuvé, pour une durée de quatre ans, le nouveau Programme d'initiatives spéciales qui est entré en vigueur en avril 1994.

La représentation des groupes désignés dans la fonction publique s'est accrue au cours des dix dernières années. Par exemple, entre 1982 et 1993, la représentation des femmes dans le groupe de la direction est passée de 5,4 p. 100 à 17,6 p. 100. De 1988 à mars 1993, la représentation des Autochtones est passée de 1,7 p. 100 à 2,0 p. 100, celle des personnes ayant un handicap, de 2,7 p. 100 à 3,1 p. 100 et celle des membres de minorités visibles, de 2,9 p. 100 à 3,8 p. 100. Ces progrès n'auraient pu être réalisés sans l'apport de pratiques positives en gestion des ressources humaines, comme les programmes de formation et de perfectionnement, les régimes de travail souples, les services auxiliaires et les banques d'aides techniques qui facilitent la vie des employés handicapés.

DÉCLARATION VOLONTAIRE

S'il veut atteindre ses objectifs en matière d'équité en emploi, le Conseil du Trésor doit d'abord savoir combien il compte de membres issus des groupes désignés. Pour recueillir ces données, il se sert d'un questionnaire dans lequel les fonctionnaires déclarent qu'ils font partie d'un groupe désigné. Les fonctionnaires sont tout à fait libres de fournir ou non ces renseignements, qui ne sont pas divulgués. Toutefois, au sein de la collectivité des ressources humaines de la fonction publique, on reconnaît que certains membres des groupes désignés préfèrent ne pas déclarer leur appartenance. Or, la déclaration volontaire demeure l'indicateur qui permet au Conseil du Trésor de mesurer ses progrès et de déterminer les programmes qu'il doit offrir en matière de formation, de perfectionnement et de mesures spéciales.

Le Conseil du Trésor a pris le ferme engagement d'assurer, au sein de la fonction publique, la représentation équitable des quatre groupes désignés, soit les Autochtones, les personnes ayant un handicap, les membres des minorités visibles et les femmes. Non seulement il a éliminé bon nombre des obstacles à l'équité en emploi, mais encore il cherche activement à créer un climat propice à l'emploi et à l'avancement des membres de ces groupes, et de tous les fonctionnaires.

Le Conseil du Trésor a lancé le Programme d'équité en matière d'emploi en 1983. Axé sur le recrutement, l'avancement et le maintien en poste d'employés qualifiés en fonction du principe du mérite, ce programme vise l'élimination d'obstacles inhérents aux pratiques d'emploi et l'adoption de politiques et de programmes constructifs. Il vise également à créer un milieu de travail représentatif, de sorte que la fonction publique fasse une utilisation optimale des compétences et des talents de tous les Canadiens et les Canadiennes, et réussisse à mieux servir le public. Si, depuis sa création, il a permis de se rapprocher des cibles visées, il reste encore beaucoup à faire. Certains groupes désignés continuent d'être sous-représentés dans quelques catégories et niveaux professionnels.

En 1992, le programme du Conseil du Trésor s'est vu doter d'assises législatives grâce aux modifications apportées à la *Loi sur la gestion des finances publiques*. En 1993, le Conseil des sous-ministres chargé de l'équité en matière d'emploi a publié le *Cadre de travail pour une meilleure équité en matière d'emploi dans la fonction publique des années 90*. Ce document fait de l'équité en emploi un élément indissociable d'une saine gestion des ressources humaines. Il met l'accent sur le rôle vital que joue chaque ministre, gestionnaire et fonctionnaire pour trouver la meilleure façon de valoriser la diversité et de tenir compte des différences individuelles en milieu de travail.



ISBN: 0-662-60321-4

N° de catalogue BT22-31/1994

©Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1994

Équité en emploi

dans la fonction publique
du Canada

Canada

